Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 154 del 19 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Martedì, 19 giugno 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 464.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso di olii e vini della provincia di Venezia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 465.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese casearie della provincia di Trento.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 466.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il montaggio di materiali coibenti per isolamenti termici della provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 467.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese commerciali della provincia di Chieti.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 468.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri e parrucchieri della provincia di Novara, e dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri del comune di Perugia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 469.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese dell'addobbo e dell'apparatura per cerimonie civili e religiose della provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 470.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane conciarie della provincia di Vicenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 471.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti di imprese commerciali della provincia di Firenze.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 472.

Norme sul trattamento di mensa dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali della provincia di Como, dalle imprese delle acque gassate e dei prodotti ittici della provincia di La Spezia e dalle imprese tessili della provincia di Torino.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 464.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso di olii e vini della provincia di Venezia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958 per il personale dipendente dalle aziende commerciali;

Visto, per la provincia di Venezia, il contratto collettivo integrativo 30 marzo 1960, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti il commercio all'ingrosso di olii e vini, stipulato tra l'Associazione Provinciale Commercianti all'Ingrosso di Olii e Vini e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Ausiliari Turismo — C.G.I.L. —, l'Unione Provinciale — C.I.S.L. —, l'Unione Italiana del Lavoro — U.I.L. —, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 38 della provincia di Venezia, in data 25 luglio 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Venezia, il contratto collettivo integrativo 30 marzo 1960, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti il commercio all'ingrosso di olii e vini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso di olii e vini della provincia di Venezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 77. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 MARZO 1960 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO DI OLII E VINI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

L'anno 1960, addì 30 del mese di marzo, in Venezia, presso la sede dell'Unione Commercianti ed Esercenti,

tra

l'ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI ALL'INGROSSO DI OLII E VINI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA, rappresentata dal suo Presidente comm. *Achille Carbone*, assistito dai signori *Bonotto Bruno*, *Zanotto Domenico*, *Zanotto Sandro* con la partecipazione del cav. *Oscar Lepscky* e cav. *Guido Gobbo*, rispettivamente Direttore e Segretario Sindacale dell'Unione Commercianti ed Esercenti della Provincia di Venezia;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO AUSILIARI TURISMO (F.I.L.C.A.T.), rappresentata dal Segretario sig. *Rosa Giovanni*;

la C.I.S.L. UNIONE PROVINCIALE DI VENEZIA, rappresentata dal sig. *Ceccato Alessandro*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal dottor *Francesco Emiliani*;

la C.I.S.N.A.L., rappresentata dal sig. *Garofalo Raffaele*;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale, integrativo del Contratto Nazionale del 28 giugno 1958, da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di olii e vini di Venezia e Provincia.

Art. 1.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

a) Le paghe conglobate (comprensive dell'indennità di caropane) per il personale dipendente di ogni età e sesso rimangono così fissate:

	Mensili
Categoria A: Personale con mansioni di carattere direttivo escluso quello di cui agli artt. 6 e 34 del regio decreto-legge 1° luglio 1926, n. 1130	67.000
Categoria B-1: Capo ufficio, ispettore, gerente o gestore di negozio, capo contabile, cassiere principale	54.500
Categoria B-2: Contabile di concetto, corrispondente di concetto, consegnatario di magazzino ed altro personale con mansioni analoghe contemplate nel Contratto Nazionale	51.500
Categoria C-1: Corrispondente d'ordine, contabile d'ordine, cassiere comune	43.000
Categoria C-2: Aiuto contabile, esattore, stenodattilografo, addetto alle macchine calcolatrici e contabili, magazziniere anche con mansioni di vendita	41.500
Categoria C-3 - C-4: Fatturista, dattilografo, aiuto magazziniere, telefonista ed altro personale con mansioni analoghe d'ordine	40.500
Personale impiegatizio di età inferiore agli anni 21:	
dai 20 ai 21 anni	35.000
dai 19 ai 20 anni	34.000
dai 18 ai 19 anni	30.000
dai 17 ai 18 anni	28.750
dai 16 ai 17 anni	27.500
inferiori ai 16 anni	18.000
Categoria D-1: Conducente di autotreno	42.000
Categoria D-2: Conducenti di natanti a motore, conducenti di motofurgoncini, autisti, uscieri	41.650
Categoria D-3: Custodi, fattorini, guardiani notturni, barcari, addetti ai trasporti	38.700
Personale non impiegatizio inferiore ai 21 anni:	
dai 19 ai 20 anni	34.000
dai 18 ai 19 anni	30.00
dai 17 ai 18 anni	28.7[illegible]
dai 16 ai 17 anni	27.50
inferiori ai 16 anni	18.00

Art. 2.

I minimi di cui sopra si intendono riducibili de 10% per il personale femminile e per i Comuni dell Provincia.

b) Nelle paghe suindicate è stata conglobata l'inden nità di caropane.

Oltre i minimi di retribuzione di cui sopra verrà sposta la indennità di contingenza per i lavoratori ommercio in base all'accordo 29 aprile 1957.

Art. 3.

parti, con la stipulazione del presente contratto, o inteso di fissare dei minimi e non di ridurre il amento eventualmente superiore per cui vigono le e dell'art. 54 del regio decreto-legge 1° luglio 1926, 30.

Art. 4.

r quanto concerne la parte normativa, le parti lanti fanno riferimento al Contratto Collettivo onale per i dipendenti da aziende commerciali del ugno 1958.

Art. 5.

Considerato c' il Patrono del luogo (S. Marco) coincide, con una festività nazionale, si conviene che la predetta festività venga sostituita con il rito cittadino della Madonna della Salute. Nel caso di prestazione d'opera in questa solennità, verrà corrisposta al lavoratore, oltre alla normale retribuzione, il pagamento del lavoro straordinario con la maggiorazione relativa.

Art. 6.

Il presente contratto entrerà in vigore il 1° aprile 1960 ed avrà la durata di un anno, intendendosi tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti almeno un mese prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 465.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese casearie della provincia di Trento.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 9 dicembre 1957, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'attività lattiero-casearia;

Visto, per la provincia di Trento, il contratto collettivo 9 ottobre 1957, per il personale addetto alle aziende casearie, stipulato tra la Federazione dei Consorzi Cooperativi e il Sindacato Provinciale Dipendenti Aziende Casearie - C.I.S.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Trento, in data 31 agosto 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Trento, il contratto collettivo 9 ottobre 1957, relativo al personale addetto alle aziende casearie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese casearie della provincia di Trento.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 94. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 9 OTTOBRE 1957 PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE AZIENDE CASEARIE DELLA PROVINCIA DI TRENTO

Addì 9 del mese di ottobre dell'anno 1957, in Trento,

tra

la Federazione dei Consorzi Cooperativi rappresentata dal suo Presidente sen. dott. *Luigi Carbonari* e dal Consigliere sig. *Osele* dott. *Demetrio* con l'assistenza del Comitato Caseifici aderente alla Federazione

e

il Sindacato Provinciale Dipendenti Aziende Casearie C.I.S.L. rappresentato dai signori *Zadra Alfredo* Presidente, *Barbolini Valerio* Vicepresidente, *Concini* dottor *Ivo* Segretario, assistiti dal sig. *Luchi Giuseppe* e dal rag. *Andreotti Marco*, Segretario dell'Unione Sindacale C.I.S.L. di Trento;

si è stipulato il seguente accordo da valere per il personale d'ambo i sessi, addetto alle Aziende Casearie ella Provincia di Trento.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale deve risultare da atto critto con la specificazione della qualifica e della retribuzione dovuta in base al presente accordo.

Tutto il personale viene direttamente assunto dalla zienda e la sua subordinazione al casaro è limitata lla disciplina connessa alla lavorazione del latte ed llo svolgimento di tutte le operazioni relative.

Nel rispetto alle norme di legge che regolano la ateria si raccomanda che l'assunzione di eventuale ersonale presso l'azienda avvenga di concerto con il indacato Dipendenti dalle Aziende Casearie.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova si intende stabilito in mesi re per il personale con qualifica da casaro ed aiuto asaro ed in giorni 15 per il personale subalterno.

urante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità sostitutiva e verso pagamento delle ore giornate di lavoro effettivamente compiute.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda on proceda alla disdetta del rapporto, l'operaio si ntenderà senz'altro confermato in servizio ed il periodo sarà valido agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 3.

APPRENDISTATO

Per l'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

Il periodo di apprendistato non potrà comunque superare la durata di tre anni.

Art. 4.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

In vista di agevolare l'istruzione professionale si conviene che per coloro che intendessero migliorare le loro cognizioni tecniche, frequentando corsi professionali o di perfezionamento, l'azienda concederà il tempo necessario alla frequenza di detti corsi.

Fermo restando per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto, le ore e giornate di assenza relative non saranno soggette all'obbligo della retribuzione.

Art. 5.

CLASSIFICA DEL PERSONALE

Agli effetti dell'applicazione del presente contratto il personale viene suddiviso nelle seguenti qualifiche:

1) *Casari specializzati*: Sono coloro che hanno assolto una scuola professionale di caseificio riconosciuta e che inoltre abbiano prestato non meno di due anni di servizio presso caseifici, con esito lodevole.

2) *Casari qualificati*: Sono coloro che assolta una scuola professionale di caseificio riconosciuta, non hanno ancora compiuto il periodo di tirocinio.

A questa categoria appartengono inoltre quei casari che, pur non avendo assolto una scuola professionale di caseificio, hanno tuttavia compiuto con esito lodevole un tirocinio non inferiore ai cinque anni presso caseifici di media importanza.

3) *Casari semplici o empirici*: Sono tutti coloro che, pur svolgendo le mansioni attribuite agli specializzati e qualificati, non sono in possesso dei requisiti richiesti agli stessi ai punti 1) e 2) del presente articolo.

4) *Aiuto casaro*: E' quell'operaio che collabora in subordine al casaro alle operazioni di lavorazione e trasformazione del latte e che eventualmente può essere chiamato a sostituire il casaro nel caso di temporanea assenza di quest'ultimo.

5) *Personale subalterno*: E' quel personale con mansioni generiche e che non abbia alcuna responsabilità in ordine ai risultati della lavorazione.

E' escluso dalla disciplina del presente contratto il personale che svolga mansioni di carattere esclusivamente amministrativo.

Art. 6.

MANSIONI

Sono mansioni specifiche di casaro:

a) la pesatura del latte;

b) la razionale confezionatura e stagionatura dei prodotti caseari;

c) la tenuta della contabilità nei caseifici turnari;

d) la tenuta del registro di conferimento e lavorazione del latte;

e) la pulizia giornaliera degli utensili e macchinari;

f) la più scrupolosa pulizia dei locali;

g) la vendita del latte e suoi derivati ove non venga diversamente pattuito con atto scritto.

Egli sarà inoltre tenuto all'esercizio di tutto ciò che si rende necessario per il regolare funzionamento dell'azienda.

Art. 7.

RESPONSABILITÀ

All'atto dell'assunzione in servizio dovrà essere fatta regolare consegna al casaro dell'inventario di magazzino che le parti si scambieranno debitamente controfirmato. Di detto inventario il casaro è chiamato a risponderne in ogni momento. A titolo cautelativo la azienda può esigere cauzione o garanzia, da stabilirsi fra le parti.

Il casaro nel curare la razionale confezionatura dei prodotti resta obbligato al risarcimento dei danni imputabili a sua imperizia o negligenza; risponde inoltre — e nei soli casi in cui sia tenuto a farlo — della esattezza della contabilità.

Quando l'azienda non fosse provvista della attrezzatura ritenuta necessaria alla produzione e conservazione dei prodotti (magazzini di stagionatura, salatoio, caglio, olio, tele, ecc.) il casaro non potrà essere chiamato responsabile della cattiva riuscita o conservazione dei prodotti stessi.

In quest'ultimo caso, però, è tenuto ad informare per iscritto il Consiglio d'Amministrazione che investirà la Commissione Tecnica, di cui al successivo articolo 8, dell'opportuno sopraluogo del quale si dovrà dare atto in un preciso processo verbale.

Art. 8.

COMMISSIONE TECNICA

Le parti contraenti del presente contratto possono procedere alla nomina di una Commissione Tecnica, nella quale saranno pariteticamente presenti i rappresentanti dei lavoratori e delle aziende, che avrà i seguenti compiti:

1) determinazione della cauzione e garanzia di cui all'art. 7 in caso di mancato accordo fra le parti;

2) esecuzione del verbale di sopraluogo nei casi previsti dal precedente art. 7 e determinazione dell'ammontare dell'eventuale danno;

3) determinazione della qualifica dovuta al lavoratore ove vi sia contestazione fra lo stesso e l'azienda;

4) esame e decisione sul ricorso del lavoratore avverso il contenuto del certificato di fine servizio rilasciato dall'azienda a norma dell'art. 28.

Ognuna delle parti, ove lo ritenga necessario, potrà in ogni momento chiedere l'intervento della predetta Commissione.

Art. 9.

RETRIBUZIONI CASARI

La retribuzione minima giornaliera, fissata in base alla media giornaliera di latte fornito, è quella appresso indicata:

Casari

		Specializzati	Qualificati	Semplici
		—	—	—
sino a 2 q.li	latte	900	816	730
dai 2 ai 3 q.li	»	1066	966	866
dai 3 ai 4 q.li	»	1280	1150	1033
dai 4 ai 5 q.li	»	1340	1200	1080
dai 5 ai 6 q.li	»	1400	1250	1130
dai 6 ai 7 q.li	»	1450	1315	1180
dai 7 ai 10 q.li	»	1500	1365	1200
dai 10 ai 12 q.li	»	1530	1380	1215
dai 12 ai 14 q.li	»	1565	1405	1230
dai 14 ai 16 q.li	»	1600	1430	1250
dai 16 ai 18 q.li	»	1630	1450	1265
dai 18 ai 20 q.li	»	1666	1470	1280

Nel compenso di cui alla suddetta tabella è incluso il corrispettivo per la stagionatura del formaggio, sino alla capacità ricettiva dei magazzini di ciascuna azienda.

Per lavorazioni superiori ai 7 q.li e fino ai 10 q.li è fatto obbligo ai caseifici di assumere un apprendista, mentre per lavorazioni superiori ai 10 q.li e fino ai 17 q.li dovrà essere assunto un aiuto casaro, oltre all'apprendista.

Nel caso di lavorazioni superiori ai 17 q.li le unità di lavoro in aiuto al casaro saranno stabilite di comune accordo tra il casaro ed il Consiglio di Amministrazione.

L'assistenza data al casaro dal socio di turno non è considerata valida agli effetti del personale da assumere in aiuto al casaro.

Ove il casaro lavori presso due caseifici, la sua retribuzione sarà pari al quantitativo di latte fornito congiuntamente dai due caseifici ed il suo rapporto di lavoro sarà unico presso l'uno o l'altro dei caseifici stessi. Ferma restando l'unicità del rapporto di lavoro nei confronti del casaro, l'onere derivante alle aziende per effetto dell'applicazione del presente contratto sarà suddiviso fra di loro in proporzione al latte fornito.

Per la tenuta della contabilità nelle aziende cooperative o condominali verrà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione, un compenso di L. 5.000 (cinquemila) mensili.

Saranno inoltre pagate a parte eventuali prestazioni per la cura della porcilaia, possibilmente con una cointeressenza che non potrà essere inferiore al 10 % dell'utile netto.

Per l'eventuale sorveglianza notturna della sede della azienda verrà concordato tra le parti un compenso a parte.

Ove il personale usufruisca del quartiere di abitazione per la sua famiglia, dovrà venire stipulato regolare contratto di locazione.

Per il personale addetto esclusivamente alla raccolta, pulizia, conteggio e consegna a terzi del latte raccolto, si conviene un compenso minimo di L. 150 per quintale di latte consegnato direttamente dal produttore; detto compenso non potrà comunque superare il compenso previsto per il casaro semplice che lavori un quantitativo equivalente di latte.

I compensi a qualsiasi titolo dovuti al personale dovranno essere pagati entro il mese di competenza.

Art. 10.

RETRIBUZIONE AIUTO CASARO - APPRENDISTI E PERSONALE SUBALTERNO

La retribuzione minima oraria per l'aiuto casaro, per gli apprendisti e per il personale subalterno è quella appresso indicata:

aiuto casaro	L. 145	orarie
apprendista superiore ai 16 anni	» 90	»
apprendista inferiore ai 16 anni	» 60	»
personale subalterno maschile	» 115	»
personale subalterno femm. superiore ai 18 anni	» 100	»
personale subalterno femm. inferiore ai 18 anni	» 90	»

Le retribuzioni di cui agli articoli 9 e 10 del presente contratto sono comprensive dell'indennità di caropane.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

Per tutto il personale cui è applicabile il presente contratto le prestazioni, tenuto conto delle peculiari necessità della lavorazione, si intendono eseguite in regime di orario normale.

Art. 12.

COTTIMO

Ogni tariffa di cottimo deve garantire al personale un guadagno superiore del 10% alla retribuzione prevista dal presente contratto.

E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri lavoratori da essi retribuiti, dovendo intendersi il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra il lavoratore e l'azienda e non tra lavoratori e lavoratori.

Art. 13.

TRASFERTE

L'azienda corrisponderà al personale inviato fuori sede per servizio il rimborso delle spese vive documentate.

Art. 14.

PERIODO D'ALPEGGIO

Durante il periodo di alpeggio il personale godrà dello stesso trattamento economico stabilito all'art. 9 ed avrà inoltre diritto al vitto ed alloggio forniti gratuitamente.

Se durante il periodo sopra indicato il personale fosse diversamente inquadrato, peggiorando la sua posizione ai fini previdenziali gli sarà corrisposta una indennità straordinaria di L. 200 giornaliere.

Art. 15.

FERIE

Il personale ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite fissato nella misura seguente:

a) dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda e fino a sette anni di servizio compiuti: giorni 12;

b) da otto anni a quindici anni di servizio compiuti: giorni 14;

c) dal sedicesimo anno di servizio in poi: giorni 16.

Le giornate di ferie spettanti al personale che lavora in aziende stagionali saranno proporzionate ai mesi di effettivo servizio.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo tenendo presente il desiderio del personale e compatibilmente con le necessità del servizio.

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà al personale una gratifica nella misura di 25 giornate per coloro che sono retribuiti a giornata e 200 ore per coloro che sono retribuiti ad ora.

Le frazioni d'anno saranno computate in ragione di dodicesimi.

Art. 17.

RIPOSO SETTIMANALE

Il personale ha diritto ad un riposo settimanale da godere, possibilmente, in coincidenza con la domenica.

In casi particolari il riposo potrà essere usufruito in due turni di dodici ore ciascuno decorrenti dalle dodici alle ventiquattro.

Art. 18.

FESTE NAZIONALI E SANTO PATRONO

Per il trattamento da farsi al personale in occasione delle festività nazionali:

25 aprile;

1° maggio;

2 giugno;
4 novembre;
si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Ai predetti effetti la Festa del Santo Patrono viene considerata alla stregua delle festività nazionali.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

L'azienda provvederà ad assicurare il personale in base alle vigenti disposizioni di legge.

In caso di malattia, debitamente accertata, il personale avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi sei.

Durante il periodo di carenza (giorni tre) la retribuzione relativa è a carico dell'azienda.

Trascorso detto periodo è possibile la risoluzione del rapporto di lavoro ed al personale verrà riservato lo stesso trattamento previsto per il caso di licenziamento da parte dell'azienda. Il periodo di conservazione del posto è utile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 20.

MATRIMONIO

Al personale che contrae matrimonio spettano sette giorni di congedo retribuiti.

Art. 21.

CHIUSURA STAGIONALE

La temporanea chiusura estiva dell'azienda non interrompe il rapporto di lavoro, a meno che non intervenga, prima della sospensione, regolare licenziamento. Il relativo periodo di sospensione non vale però agli effetti dell'anzianità che resta commisurata ai mesi di effettivo servizio prestato.

Art. 22.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il personale nell'ambito del rapporto di lavoro dipende dai superiori. Egli dovrà conservare rapporti di educazione verso i compagni e di sobordinazione verso i superiori ed i soci conferenti. In armonia con la dignità del personale i superiori improntaranno i rapporti con lo stesso ai sensi di collaborazione e di urbanità.

Art. 23.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni del personale alle norme del presente contratto potranno dar luogo a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) diffida;

b) multa;

c) licenziamento in tronco.

Art. 24.

DIFFIDA

Incorre nel provvedimento della diffida, chi si assenti arbitrariamente dal lavoro, ritardi l'inizio del lavoro o cessi dallo stesso prima di aver portato a termine tutte quelle operazioni necessarie al buon funzionamento dell'azienda.

Art. 25.

MULTA

Potrà essere inflitta la multa da L. 500 e L. 5000 al personale che sia recidivo nelle mancanze indicate all'art. 22, si presenti in servizio in stato di ubriachezza e quando sia responsabile di guasti ai macchinari imputabili a sua negligenza.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto ad Enti di beneficenza od assistenza.

Art. 26.

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Il licenziamento in tronco, con la perdita della completa indennità di cui all'art. 28 potrà essere adottata nei casi più gravi e precisamente:

a) in caso di furto;

b) per gravi atti di immoralità commessi nei locali dell'azienda;

c) per atti di grave insubordinazione nei confronti dei superiori o della direzione aziendale;

d) in caso di comprovata responsabilità per danni arrecati alla produzione riconosciuti dalla Commissione Tecnica di cui all'art. 8.

Chiarimento verbale:

I provvedimenti di cui agli articoli 24, 25, 26 dovranno essere comunicati al personale per iscritto debitamente circostanziati e motivati.

Art. 27.

PREAVVISO

Il licenziamento o le dimissioni del personale devono essere precedute da regolare preavviso scritto della seguente durata:

a) *Casaro e aiuto casaro*:

fino ad un anno di servizio compiuto: mesi uno;

da due a cinque anni di servizio compiuto: mesi due;

oltre i cinque anni di servizio compiuto: mesi tre.

b) *Personale subalterno*:

fino a cinque anni di servizio compiuto: giorni dieci;

oltre i cinque anni di servizio compiuto: giorni quindici.

Il preavviso di licenziamento decorre dal primo o dal quindici di ogni mese.

Art. 28.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Il personale avrà diritto in caso di licenziamento da parte dell'azienda, semprechè non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, ad una indennità per ogni anno di servizio prestato, commisurata come segue:

a) con un'anzianità fino a cinque anni di servizio compiuto: giorni 8 all'anno per l'intera durata del rapporto di lavoro;

b) con un'anzianità da sei a dieci anni di servizio compiuto: giorni 10 all'anno per l'intera durata del rapporto di lavoro;

c) con un'anzianità da undici a quindici anni di servizio compiuto: giorni 12 all'anno per l'intera durata del rapporto di lavoro;

d) con una'anzianità superiore ai quindici anni di servizio compiuto: giorni 15 all'anno per l'intera durata del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1945 l'indennità sarà commisurata sulla base di otto giorni per ogni anno di servizio compiuto.

In ogni caso l'anzianità maturata anteriormente alla data del 31 dicembre 1945 concorrerà alla formazione dell'anzianità complessiva ai fini della determinazione della misura dell'anzianità da applicarsi posteriormente alla predetta data.

Le frazioni d'anno saranno computate in ragione di dodicesimi.

Art. 29.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni da parte del personale la indennità relativa sarà corrisposta nella seguente misura:

a) con un'anzianità fino ai cinque anni di servizio compiuto: 50% della indennità stabilita dal precedente art. 28;

b) con un'anzianità superiore ai cinque anni di servizio compiuto: l'intera indennità stabilita dal precedente art. 28.

Chiarimento verbale:

Ai fini dell'applicazione del presente contratto le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni saranno parificate al mese, trascurando quelle inferiori ai quindici giorni.

Art. 30.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda sarà tenuta a rilasciare al personale un regolare certificato attestante la durata del rapporto di lavoro, l'ultima retribuzione percepita, la qualifica rivestita nonchè un giudizio sul servizio svolto.

Se il predetto certificato non fosse dal personale interessato ritenuto conforme, potrà essere fatto ricorso alla Commissione Tecnica di cui all'art. 8 che entro il termine di giorni quindici, decorrenti dalla data di presentazione del ricorso, dovrà esprimere il proprio parere che sarà normativo ad ogni effetto.

Art. 31.

DURATA

Il presente contratto entra in vigore alla data 1° ottobre 1957 ed avrà la durata di un anno.

Ove non intervenga disdetta alla scadenza s'intenderà automaticamente rinnovato di un altro anno, e così di seguito per gli anni successivi.

La disdetta dovrà essere comunicata con preavviso di almeno un mese.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 466.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il montaggio di materiali coibenti per isolamenti termici della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo interconfederale 12 giugno 1954, per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali;

Visti, per la provincia di Milano:

— il contratto collettivo 17 luglio 1952, per gli operai dipendenti dalle imprese di montaggio di materiali coibenti per isolamenti termici, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e il Sindacato Provinciale Lavoratori del Legno, Artistiche Varie — C.I.S.L. —, il Sindacato Legno, Artistiche Varie — C.G.I.L. —, cui ha aderito, in data 22 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro — C.I.S.N.A.L. —;

— l'accordo collettivo 6 novembre 1954, e relative tabelle, per l'attuazione, nei riguardi delle imprese esercenti il montaggio di materiali coibenti per isolamenti termici, dell'accordo 12 giugno 1954 sul conglobamento e sul riassetto zonale, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. - Sindacato Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. - Sindacato Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie; al quale ha aderito, in data 22 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.Na.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 10 della provincia di Milano, in data 25 agosto 1960, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per la provincia di Milano:

il contratto collettivo 17 luglio 1952, relativo agli operai dipendenti dalle imprese esercenti il montaggio di materiali coibenti per isolamenti termici;

l'accordo collettivo 6 novembre 1954, relativo alla attuazione, nei riguardi delle imprese esercenti il montaggio di materiali coibenti per isolamenti termici, dell'accordo 12 giugno 1954 sul conglobamento e sul riassetto zonale;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori, considerati nel contratto e nell'accordo di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese esercenti il montaggio di materiali coibenti per isolamenti termici della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 21 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 89. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 17 LUGLIO 1952 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE DI MONTAGGIO DI MATERIALI COIBENTI PER ISOLAMENTI TERMICI DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì, 17 luglio 1952, in Milano

tra

l'Associazione Industriale Lombarda rappresentata dall'ing. *Emilio Zacchi,* assistito dai signori: *Mariani, Rota, Bersani* e dal sig. *Luigi Zanzola*

e

il Sindacato Provinciale Lavoratori del Legno Artistiche Varie dell'Unione Provinciale di Milano della C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Lino Mariani,*

il Sindacato Legno, Artistiche Varie della Camera del Lavoro di Milano rappresentato dal sig. *Becchi Virginio,* è stato stipulato il presente contratto provinciale di lavoro per gli operai addetti al montaggio di materiali coibenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà fatta in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio normalmente per iscritto, la qualifica assegnatagli e la relativa retribuzione.

Art. 2.

DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

a) operai specializzati: verrà attribuita questa qualifica a quei montatori che per capacità ed esperienza possono essere adibiti a lavori di coibentazione, impiegando a regola d'arte qualsiasi materiale coibente. Essi dovranno avere altresì la capacità di eseguire tali opere, su qualsiasi impianto industriale o civile per la produzione e la distribuzione del caldo e del freddo, impianti industriali aventi particolari caratteristiche, come impianti Oleum, impianti per la raffinazione dei petroli con speciale riguardo alle torri di lavorazione, Chilers, serbatoi, condotte abbinate, camere a reazione, ecc.;

b) operai qualificati: verrà attribuita questa qualifica a quei montatori che sappiano eseguire la maggior parte ma non tutte le opere anzi accennate, su uno o più impianti richiamati al paragrafo *a*) che precede;

c) manovali specializzati: verrà attribuita questa qualifica agli aiutanti montatori. Saranno inoltre considerati tali gli operai che abbiano conoscenza in particolare nella formazione delle malte e nella preparazione delle reti metalliche e sommaria loro posa in opera; nella prima applicazione delle malte isolanti, nella prima applicazione dei pezzi sagomati, ecc.;

d) manovali comuni: saranno considerati tali tutti quei manovali che sono adibiti al trasporto dei materiali, al servizio sui ponti, ecc.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio avviene previo un periodo di prova della durata di sei giornate lavorative con reciproca facoltà di risolvere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a dodici giornate lavorative.

L'operaio che non venga confermato, o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiuto con la retribuzione fissata all'atto dell'assunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o di malattia, l'operaio sarà ammesso a riprendere il periodo di prova stesso qualora sia in grado di tornare in servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione.

Art. 7.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua qualifica, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore a partire dal secondo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 30 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, gravidanza, puerperio richiamo alle armi non superiore a tre mesi, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari, fra quelli che non rientrino nei sopraindicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Compatibilmente con le esigenze aziendali il lavoro cesserà di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le nove ore giornaliere o le 48 settimanali.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro non potrà superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento e nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Art. 10.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e l'indennità di contingenza, con facoltà per la azienda di adibire gli operai ad altri lavori. Lo stesso trattamento (comprensivo della percentuale minima contrattuale di cottimo) verrà usata al lavoratore cottimista;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i quindici giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali locali per il prolungamento di tale termine. il lavoratore potrà chiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le normali indennità, compreso il il preavviso.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTO

E' consentita la facoltà di recuperare, a regime normale, delle ore di sospensione di lavoro dovuto a causa di forza maggiore nonchè di quelle dovute a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno, e si effettui entro i 30 giorni lavorativi seguenti al periodo in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 12.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

il primo segnale verrà dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso nello stabilimento;

il secondo segnale verrà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro.

A questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto di lavoro per iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso entro i primi quindici minuti o oltre i quindici e fino a trenta minuti. L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro. Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del segnale del suo termine.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Gli operai che non fruiscono del riposo settimanale in domenica, come ad esempio gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, dovranno usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge, e più precisamente:

a) i giorni: 25 aprile; 1° maggio; 2 giugno; 4 novembre;

b) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

c) le seguenti festività infrasettimanali;

1) Capodanno: 1° gennaio
2) Epifania: 6 gennaio
3) S. Giuseppe: 19 marzo
4) Lunedì di Pasqua: mobile
5) Ascensione: mobile
6) Corpus Domini: mobile
7) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno
8) Assunzione: 15 agosto
9) Ognissanti: 1° novembre
10) Immacolata Concezione: 8 dicembre
11) Natale: 25 dicembre
12) S. Stefano: 26 dicembre
13) La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Le festività indicate al punto *a*) verranno retribuite in ragione di 8 ore.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *c*), qualora non coincidano con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (minimo contrattuale più eventuale superminimo più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *c*), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (minimo contrattuale più eventuale superminimo, più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolati sul minimo di paga della categoria, maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'articolo 15 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno, 20 %;

2) Lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo o festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), 40 %;

3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6), 30 %.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20 % del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20 %.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 17.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese.

Quando il pagamento della retribuzione viene effettuato a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90 % della retribuzione maturata.

Quando il pagamento venga effettuato a quindicina verranno concessi, su richiesta degli interessati, acconti settimanali fino al 60 % della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 18.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga, o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Per la regolarizzazione delle eventuale differenze, gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro 6 mesi dal giorno del pagamento.

Art. 19.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengono destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopraddetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di duecento ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 21.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (minimo contrattuale, più eventuale superminimo, più contingenza) per i lavoranti ad economia, e media di guadagno delle ultime due quattordicine o quattro settimane più indennità di contingenza, per i cottimisti nella misura di:

giorni 12 (ore 96): dal 1° all'8° anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): oltre l'8° anno compiuto di anzianità.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo fra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituirne il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non goduto.

Art. 22.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo caso eccezionale — dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;

2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al 4° capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 24.

LAVORI NOCIVI, PERICOLOSI O SVOLGENTISI IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSI

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, si conviene che agli operai addetti:

1) ai lavori da eseguire in ambienti malsani ossia in ambienti nei quali si verificano o permangono esalazioni acide e vapori che rendano difficoltosa la respirazione;

2) ai lavori da eseguire in condizioni particolari scomode o pericolose (opere in cunicoli percorsi da acque di scolo o da stillicidio);

3) ai lavori da eseguire in ambienti ove la temperatura supera i 40° o in celle frigorifere funzionanti;

4) ai lavori da eseguire in altezza superiore ai 6 metri dal piano di pavimento su ponti o scale;

5) ai lavori da eseguire impiegando materiale a base di vetro filato, lane minerali e materiali similari,

verrà versata la somma di L. 10,70 per ogni ora di lavoro prestata in detti lavori. Detta somma non sarà dovuta in caso di lavoro su caldaie ed apparecchiature munite di regolari passerelle fisse.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela delle operaie durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme, al trattamento economico ed alle disposizioni particolari e varie della legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 39 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quella di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 27.

TRASFERTA

Gli operai inviati a lavorare fuori dell'ambito del Comune nel quale ha sede il cantiere ove sono stati assunti al lavoro, hanno diritto oltre alla normale retribuzione giornaliera a una indennità di trasferita nella misura di L. 1500, e più precisamente:

a) un terzo L. 500 (per una assenza da 6 a 12 ore);

b) due terzi L. 1000 (per una assenza da 12 a 18 ore);

c) per intero L. 1500 (se l'assenza supera le 18 ore fino a 24).

Agli operai deve inoltre essere rimborsato l'importo delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo di lavoro.

Tenuto conto della particolare natura delle prestazioni, nelle giornate interamente non lavorate per viaggio, per le ore di viaggio effettive sarà corrisposto un compenso pari alla retribuzione oraria sino ad un massimo di otto ore giornaliere, ed al 50 % della retribuzione oraria per le ore eventualmente eccedenti tale limite, sino ad un massimo di altre otto ore.

Art. 28.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, per cui ne derivi l'effettivo trasferimento di residenza, sarà corrisposto l'importo preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ad una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di 10 giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 29.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipendente ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro. Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dall'operaio alla Direzione, od a chi per essa, nella prima mezz'ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non dà diritto alla retribuzione per la prestazione data.

Art. 31.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito per le ore di mancata prestazione di lavoro.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Art. 32.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle organizzazioni dei lavoratori, le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 33.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e di danni arrecati agli utensili stessi che non derivano da uso o logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento, dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri la cui misura verrà concordata tra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 34.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario o di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 35.

DIVIETI

Durante le ore di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite e distribuzioni di biglietti e di giornali, di oggetti e simili.

E' probito fumare nell'interno del laboratorio ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di produrre fuori del laboratorio per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda ove è occupato.

Art. 36.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura del 10 % della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

a) con richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di retribuzione ivi compresa la contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 39.

Art. 38.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 12 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza e con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o

commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza della azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale o in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le Malattie.

Art. 39.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 38 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 38 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 38;

f) assenza senza giustificato motivo per 4 giorni di seguito o per 4 volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi.

B) Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trasfugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti nello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 39 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'operaio, un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi del comma *B*) dell'art. 39 per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda, la indennità di licenziamento verrà corrisposta:

1) per l'anzianità di servizio maturata sino al 30 giugno 1952 nella misura di 16 ore per ogni anno;

2) per l'anzianità di servizio maturata successivamente al 1° luglio 1952 nella misura di:

a) 4 giorni (32 ore) per ciascuno dei primi due anni compiuti;

b) 6 giorni (48 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 2° e fino al 5° anno compiuto;

c) 7 giorni (56 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 12° compiuto;

d) 9 giorni (72 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° e fino al 18° compiuto;

e) 12 giorni (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali nuove misure non si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata sino al 30 giugno 1952.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria, che possono dar luogo a prestazioni inferiori a un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, la indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto un mese di anzianità.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga di fatto e indennità di contingenza. Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo la paga base sarà maggiorata della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 16.

Art. 42.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sotto indicate percentuali delle indennità di anzianità prevista e da calcolarsi in base a quanto stabilito nell'art. 41 del presente contratto;

a) 50% dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto;

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto;

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

Il 100% delle indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia ai sensi dell'art. 23 nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità, agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando siano trascorsi due anni dall'ultimazione del periodo stesso.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 41 e 40 e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 44.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELLA AZIENDA

In caso di cessione, trapasso e trasformazione della azienda. l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 45.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 46.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 47.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Art. 48.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 49.

CERTIFICATO DI LAVORO

A sensi dell'art. 2124 del C.C., l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 50.

SUBAPPALTO

Nel caso di subappalto o cessione totale o parziale di una opera privata o pubblica, l'appaltatore principale resta responsabile verso gli operai dipendenti dal subappaltatore o cessionario del pagamento dei salari, indennità, maggiorazione, assegni e quanto altro stabilito dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi sociali.

Detta responsabilità non sussiste allorquando il subappaltatore o cessionario sia una impresa iscritta allo Albo degli Appaltatori Opere Pubbliche, ovvero sia stata riconosciuta ai sensi dell'art. 339 della legge per le Opere Pubbliche o sia iscritta alla Camera di Commercio.

Nei casi in cui trova luogo la responsabilità dell'appaltatore principale, qualora il subappaltatore o cessionario non soddisfi ai pagamenti, gli operai di questo ultimo dipendenti potranno pretendere il pagamento

nei riguardi dell'appaltatore principale, salvo a costui ogni diritto di rivalsa o indennizzo verso il proprio contraente.

Nel caso che i lavori compresi nel subappalto o nella cessione importino da parte del subappaltatore o cessionario soltanto l'impiego di mano d'opera escluse cioè ogni fornitura di materiali o la prestazione, sia pure parziale, della attrezzatura tecnica occorrente per il lavoro, l'appaltatore principale resta sempre responsabile come sopra previsto, anche se nel subappaltatore o cessionario concorrano i requisiti di cui al secondo comma.

Le disposizioni del presente articolo essendo unicamente dirette a favore degli operai di cui ai precedenti commi, non pregiudicano nè modificano in alcun modo la situazione giuridica dell'appaltatore principale e del subappaltatore o cessionario nei loro rispettivi rapporti o nei confronti dei terzi (fornitori, ecc.).

Art. 51.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del contratto stesso, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali.

Art. 52.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 53.

NORME COMPLEMENTARI E PRECEDENTI CONTRATTI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

I contratti provinciali di lavoro vigenti nel settore, conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto.

Art. 54.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento.

Art. 55.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando le inscindibilità di cui sopra, le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli al lavoratore, vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 56.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro avrà validità di due anni con decorrenza dal 1° luglio 1952 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguale periodo di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 NOVEMBRE 1954 PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO E SUL RIASSETTO ZONALE NEI RIGUARDI DELLE IMPRESE ESERCENTI IL MONTAGGIO DI MATERIALI COIBENTI PER ISOLAMENTI TERMICI DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 6 novembre 1954, in Milano,

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA in persona del suo Presidente dott. *Alighiero de Micheli* rappresentato per delega dal dott. *Alberto Alinovi* assistito dal sig. *Luigi Zanzola*,

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L. - SINDACATO LAVORATORI DEL LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal suo Segretario sig. *Maestri Angelo*,

e

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI MILANO U.I.L. - SINDACATO LAVORATORI DEL LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal suo Segretario sig. *Scalvini Carlo*,

ai fini della attuazione nei riguardi dell'industria esercente il montaggio di materiali coibenti per isolamenti termici, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale,

si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai, per le qualifiche speciali e per gli impiegati, sono quelle delle tabelle allegate.

Art. 2.

La percentuale minima di cottimo di cui all'art. 16 del contratto provinciale di lavoro viene riproporzionata al 7 %.

Tabelle delle retribuzioni contrattuali per gli addetti all'industria esercente il montaggio di materiali coibenti per isolamenti termici della provincia di Milano.

(*Accordo 6 novembre 1954*)

In vigore dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954.

Tabella delle paghe contrattuali per gli operai

UOMINI

Operai specializzati:		
superiori ai 20 anni	L.	178,70
dai 18 ai 20 anni	»	173,75
dai 16 ai 13 anni	»	153,80
Operai qualificati:		
superiori ai 20 anni	L.	160,45
dai 18 ai 20 anni	»	155,75
dai 16 ai 18 anni	»	136,80
inferiori ai 16 anni	»	113,15
Operai comuni (manovali specializzati):		
superiori ai 20 anni	L.	151,90
dai 18 ai 20 anni	»	141,80
dai 16 ai 18 anni	»	111,90
inferiori ai 16 anni	»	88,10
Manovali comuni:		
superiori ai 20 anni	L.	142,50
dai 18 ai 20 anni	»	133,10
dai 16 ai 18 anni	»	105,20
inferiori ai 16 anni	»	73,10

DONNE

Operaie di I categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	134,80
dai 18 ai 20 anni	»	112,90
dai 16 ai 18 anni	»	106,30
inferiori ai 16 anni	»	94,05

Operaie di II categoria:

superiori ai 20 anni	L.	127,55
dai 18 ai 20 anni	»	106,90
dai 16 ai 18 anni	»	94,80
inferiori ai 16 anni	»	82,40

Operaie di III categoria:

superiori ai 20 anni	L.	119,70
dai 18 ai 20 anni	»	100,75
dai 16 ai 18 anni	»	89,95
inferiori ai 16 anni	»	72 —

Tabella degli stipendi mensili contrattuali degli impiegati

ZONA 0

Milano (e provincia)

1ª *Categoria*

	Uomini	Donne
superiori 21 anni	71.000	71.000

2ª *Categoria*

	Uomini	Donne
superiori 21 anni	53.500	46.000
inferiori 21 anni	46.400	39.550

3ª *Categoria* A)

	Uomini	Donne
superiori 21 anni	39.850	34.250
dai 20 ai 21 anni	38.250	32.300
dai 19 ai 20 anni	36.750	29.050
dai 18 ai 19 anni	33.750	26.900
dai 17 ai 18 anni	29.050	24.700
dai 16 ai 17 anni	26.950	22.950
inferiori 16 anni	22.200	20.500

3ª *Categoria* B)

	Uomini	Donne
superiori 21 anni	33.750	29.050
dai 20 ai 21 anni	32.250	27.750
dai 19 ai 20 anni	31.300	26.000
dai 18 ai 19 anni	29.300	22.950
dai 17 ai 18 anni	24.750	20.900
dai 16 ai 17 anni	23.300	19.850
inferiori 16 anni	18.600	17.400

Tabella delle paghe mensili degli appartenenti alle categorie speciali o intermedie

UOMINI

1ª *Categoria*:

superiori 21 anni	L.	51.900
inferiori 21 anni	»	45.900

2ª *Categoria*:

superiori 21 anni	L.	39.450
dai 20 ai 21 anni	»	37.400
dai 19 ai 20 anni	»	36.400
dai 18 ai 19 anni	»	33.700

DONNE

1ª *Categoria*:

superiori 21 anni	L.	44.650
inferiori 21 anni	»	38.700

2ª *Categoria*:

superiori 21 anni	L.	33.950
dai 20 ai 21 anni	»	32.200
dai 19 ai 20 anni	»	28.700
dai 18 ai 19 anni	»	26.750

Visti, l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **467**.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese commerciali della provincia di Chieti.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione:

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 28 giugno 1958 per il personale dipendente dalle imprese commerciali;

Visto, per la provincia di Chieti, il contratto collettivo integrativo 28 luglio 1959, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali e Affini - C.I.S.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati - C.G.I.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di Chieti, in data 12 settembre 1961, del contratto sopra indicato depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Chieti, il contratto collettivo integrativo 28 luglio 1959, relativo ai dipendenti dalle aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese commerciali indicate nel contratto di cui al primo comma, della provincia di Chieti.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 96. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 28 LUGLIO 1959 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI CHIETI

L'anno millenovecentocinquantanove 28 luglio, in Chieti, presso la sede dell'Associazione Commercianti della provincia di Chieti

fra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI COMMERCIANTI DI CHIETI, rappresentata dal Presidente cav. *Cinalli Guido* e signor *Bomba Giuseppe* in rappresentanza della ditta F.lli Pozzolini di Lanciano, cav. *Pinelli Alfredo;*

e

la F.I.S.A.S.C.A., aderente alla C.I.S.L., in persona dei sigg. *Giuseppe Miscia* e *Enrico Tumini* assistiti dal Segretario sindacale della C.I.S.L. di Chieti dottor *Francesco De Francesco;*

e

la F.I.L.C.E.A., aderente alla C.G.I.L. in persona del sig. *Memmo Antonio* assistito da *Rapposelli Tonino* della CCDL di Chieti;

e

la U.I.L. rappresentata dal sig. *Fumarola Gianfranco;* si è stipulato il presente Contratto integrativo provinciale al Contratto collettivo nazionale di lavoro del 28 giugno 1958.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente da aziende commerciali della provincia di Chieti compresi nella sfera di applicazione del contratto nazionale.

Art. 2.

RETRIBUZIONE

I minimi conglobati della retribuzione mensile, che comprendono l'indennità di caropane e la contingenza maturata fino al novembre 1956 per effetto dell'accordo interconfederale 28 giugno 1958 sono i seguenti per gli uomini e le donne che hanno compiuto il 20° anno di età.

CATEGORIA *A*

		Uomini	Donne
Raggruppamento A/1 . . .	L.	66.510	66.510

Personale con funzione di carattere direttivo.

		Uomini	Donne
Raggruppamento A/2 . . .	L.	59.810	53.010

a) capo servizio tecnico o amministrativo;

b) gerente con gestione di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze;

c) capo dell'ufficio vendite o acquisti;

d) capo dell'ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale.

CATEGORIA *B*

		Uomini	Donne
Raggruppamento B/1 . . .	L.	49.382	42.257

1) capo ufficio;

2) ispettore;

3) gerente o ispettore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui alla lettera *b*) del raggruppamento A/2;

5) capo contabile;

6) cassiere principale che sovraintenda almeno a tre casse;

26) capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa.

		Uomini	Donne
Raggruppamento B/2 . . .	L.	46.432	40.257

2) *b*) ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale;

4) capo reparto anche con funzioni di vendita che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze;

7) contabile con mansioni di concetto o primanotista;

8) corrispondente con mansioni di concetto;

9) segretario di direzione con mansioni di concetto;

13) progettista;

16) magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa o con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;

17) agente acquisitore delle aziende di legnami;

18) agente esterno consegnatario della merce alle dipendenze della ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga mansioni di concetto;

19) determinatori di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo;

20) estimatore nelle aziende commerciali di oggetti di arte e di antichità;

21) spedizionieri patentati alle dipendenze esclusive di una azienda commerciale;

22) enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;

23) propagandista scientifico;

24) chimico di laboratorio;

25) capitano di rimorchiatore.

		Uomini	Donne
Raggruppamento B/3 . . .	L.	42.582	38.357

10) interprete;

11) stenodattilografo in lingue estere;

12) disegnatore tecnico;

13) pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero) creatore e redattore di testi pubblicitari;

15) vetrinista;

27) commesso stimatore di gioielleria;

28) ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927 n. 1264. Ottico patentato in sessioni senatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31 e 32 regio decreto 31 maggio 1928 n. 1394, con almeno sei anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

29) meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

30) commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa; che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento dello stesso o che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;

31) altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione.

CATEGORIA *C*

		Uomini	Donne
Raggruppamento C/1 . . .	L.	37.297	32.663

1) contabili d'ordine;

6) cassiere comune;

16) commesso di vendita;

17) commesso di rosticceria, friggitoria a gastronomia anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande.

		Uomini	Donne
Raggruppamento C/2 . . .	L.	35.750	31.242

2) aiuto contabile;

3) addetto alle macchine calcolatrici e contabili;

7) personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;

8) commesso di cassa o aiuto cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni);

9) esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

10) stenodattilografo;

18) *a*) aiuto commesso con anzianità di servizio superiore a cinque anni;

19) *a*) commesso di magazzino;

23) aiuto vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie);

30) magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;

32) impiegato addetto alle spedizioni.

		Uomini	Donne
Raggruppamento C/3 . . .	L.	33.450	29.042

4) fatturista;

5) squarcista;

18) *b*) aiuto commesso da tre a cinque anni di anzianità di servizio;

19) *b*) preparatore di commissioni (escluso il personale di azienda all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie);

20) commesso di biblioteca circolante;

21) impiegato addetto al controllo delle vendite;

22) impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione e vendite, anche se svolge mansioni di sorveglianza;

26) addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali;

27) addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'ufficio spedizione delle agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale;

28) addetto al riscontro e controllo nelle agenzie giornalistiche;

31) aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie;

35) pratico di laboratorio chimico.

		Uomini	Donne
Raggruppamento C/4 . . .	L.	32.550	28.042

11) dattilografo;

12) scritturale;

13) archivista protocollista;

14) schedarista;

15) addetto agli indirizzi;

18) *c*) aiuto commesso fino a tre anni di anzianità di servizio;

24) campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);

25) addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc.;

29) addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;

33) addetto al controllo e alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie;

34) addetto al centralino telefonico;

36) altri impiegati con mansioni analoghe di ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione.

CATEGORIA *D*

		Uomini	Donne
Raggruppamento D/1 . . .	L.	35.593	31.593

banconiere di macelleria, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca o congelata, rivendite di pollami, selvaggina e affini;

conducente di autotreno.

		Uomini	Donne
Raggruppamento D/2 . . .	L.	33.937	30.703

aiuto commesso delle aziende di vendita dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui);

aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini;

aiuto commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca;

aiuto commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta:

banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);

aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta;

usciere;

imballatore, impaccatore;

autista; conducente di motofurgoncino.

		Uomini	Donne
Raggruppamento D/3 . . .	L.	32.859	28.938

aiuto banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);

fattorino;

portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);

custode; guardiano di deposito;

guardiano notturno;

avvolgitore;

fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste;

portiere; ascensorista;

conducente di veicoli a trazione animale.

		Uomini	Donne
Raggruppamento D/3 . . .	L.	32.859	28.038

personale di fatica e addetti alla pulizia;

altro personale subalterno o ausiliario con mansioni analoghe.

CATEGORIA *E*

		Uomini	Donne
Raggruppamento E/1 . . .	L.	35.593	30.693

operai specializzati.

Raggruppamento E/2 . . .	L.	34.037	29.103

operai qualificati.

Raggruppamento E/3 . . .	L.	32.559	27.838

operai comuni.

Art. 3.

MANSIONI DI VETRINISTA

Al personale qualificato previsto da una delle categorie del precedente art. 2 chiamato a disimpegnare saltuariamente le mansioni di vetrinista, sarà corrisposto un aumento sullo stipendio conglobato del 5 %.

Art. 4.

SCATTI DI ANZIANITÀ

I minimi conglobati di cui all'art. 2 non sono comprensivi degli scatti di anzianità già maturati che, determinati ai sensi dell'art. 80 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 ottobre 1950, modificato dall'accordo nazionale 1° aprile 1953, vanno sommati ai suddetti minimi.

Art. 5.

APPRENDISTI

Le retribuzioni vanno fissate come appresso.

Per coloro che iniziano l'apprendistato sotto i 16 anni di età:

		Uomini	Donne
primo anno	L.	14.809	13.563
secondo anno	»	15.809	14.563
terzo anno	»	16.849	15.610

Per coloro che iniziano l'apprendistato sopra i 16 anni di età.

Primo anno:		Uomini	Donne
1° semestre	L.	18.409	16.663
2° semestre	»	19.609	17.863
Secondo anno:			
1° semestre	L.	20.309	18.363
2° semestre	»	21.309	19.163

Art. 6.

GIOVANI NON APPRENDISTI

I giovani non apprendisti che svolgono qualifiche comuni quali ad esempio: fattorini: personale di fatica addetto alle pulizie, ecc., per le quali non occorre alcuno addestramento specifico (cioè apprendistato) ed altri giovani per i quali non è previsto l'apprendistato (art. 16 del Contratto nazionale):

		Uomini	Donne
giovani dai 14 ai 15 anni	L.	13.370	12.557
giovani dai 15 ai 16 anni	»	15.370	14.657

giovani dai 16 ai 18 anni: l'80 % del minimo dell'adulto;

giovani dai 18 ai 20 anni: il 90 % del minimo dell'adulto.

Art. 7.

CONTINGENZA

Ai minimi conglobati di cui agli articoli precedenti vanno aggiunte le quote di contingenza di nuova formazione in vigore dal 1° dicembre 1956 secondo il congegno della scala mobile del 29 aprile 1957.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Giusta le disposizioni vigenti in materia la durata normale di lavoro è di otto ore giornaliere e di 48 settimanali di lavoro effettivo ad eccezione degli apprendisti per i quali l'orario massimo non potrà mai superare le otto ore di lavoro giornaliere con un massimo di 44 ore settimanali.

ADDETTI AL LAVORO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA CUSTODIA

In riferimento all'art. 35 del Contratto nazionale la durata normale di lavoro per i custodi, guardiani, portieri, fattorini, uscieri, e tutto l'altro personale addetto al lavoro, discontinuo o di semplice attesa o di custodia, viene convenuta in dieci ore giornaliere e sessanta settimanali.

Per il commesso di vendita di cui alla tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923 n. 2657 e successive modificazioni, la durata normale del lavoro viene convenuta in 9 ore giornaliere e 54 settimanali.

Art. 9.

MANSIONI E TRASFERIMENTI

In base all'art. 57 del Contratto nazionale la misura della diaria viene fissata per il vitto e pernottamento nel doppio della paga globale di fatto percepita dai lavoratori.

Qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria viene ridotta in un terzo.

Art. 10.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° agosto 1959 ed avrà la durata di un anno, intendendosi rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non disdettato almeno due mesi prima della sua scadenza, e così di anno in anno.

Art. 11.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano ferme le eventuali condizioni di miglior favore, sia salariali che normative.

Per quanto riguarda la parte salariale, le parti concordano che alle attuali retribuzioni eventualmente superiori ai minimi stabiliti nel presente contratto, dovranno essere egualmente conteggiati gli scatti della scala mobile dell'indennità di contingenza verificatisi e che dovessero ancora verificarsi dalla data di decorrenza del presente contratto in poi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 468.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri e parrucchieri della provincia di Novara, e dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri del comune di Perugia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 novembre 1947, per i dipendenti da aziende artigiane di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini;

Visto, per la provincia di Novara, il contratto collettivo integrativo 10 settembre 1951, per i dipendenti da aziende artigiane di barbieri e parrucchieri, stipulato tra l'Unione Provinciale Novarese degli Artigiani - Sindacato Barbieri e Parrucchieri - e la Federazione Provinciale Lavoratori Commercio Ausiliari e Turismo - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Sindacati Addetti al Commercio - C.I.S.L. -;

Visto, per il comune di Perugia, l'accordo collettivo 8 dicembre 1955, per i dipendenti da aziende artigiane di barbieri, stipulato tra la Categoria Artigiani Barbieri, assistita dalla Federazione Liberi Artigiani e la Categoria Lavoranti Barbieri, assistita dalla Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 10 della provincia di Novara in data 22 agosto 1961, n. 11 della provincia di Perugia in data 15 luglio 1961, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Novara, il contratto collettivo integrativo 10 settembre 1951, relativo ai dipendenti da aziende artigiane di barbieri e parrucchieri;

— per il comune di Perugia, l'accordo collettivo 8 dicembre 1955, relativo ai dipendenti da aziende artigiane di barbieri;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri e parrucchieri della provincia di Novara, e di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri del comune di Perugia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 84. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 10 SETTEMBRE 1951 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI BARBIERI E PARRUCCHIERI DELLA PROVINCIA DI NOVARA

Il giorno 10 del mese di settembre 1951, in Novara,

tra

l'Unione Provinciale Novarese degli Artigiani, Sindacato Barbieri e Parrucchieri, rappresentata dal sig. *Ernesto Giammusso*;

e

la Federazione Provinciale Lavoratori Commercio Ausiliari e Turismo (C.G.I.L.), rappresentata dal suo segretario sig. *Mario Mazzetta*;

la Federazione Provinciale Sindacati addetti al Commercio (C.I.S.L.), rappresentata dal suo segretario *Giulio Pettinelli*;

si è stipulato il presente accordo provinciale integrativo economico salariale per i dipendenti da Aziende Artigiane di barbieri e parrucchieri di Novara e provincia.

Art. 1.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

Parrucchieri per signora (valevoli per tutti i comuni della provincia e per il personale di ambo i sessi):

lavoranti acconciatori specializzati salario settimanale comprensivo di 48 ore + 7 ½ straordinario L. 4.815;

lavoranti 1ª categoria salario settimanale comprensivo di 48 ore + 7 ½ straordinario L. 3.875;

lavoranti 2ª categoria salario settimanale comprensivo di 48 ore + 7 ½ straordinario L. 3.075;

lavoranti 3ª categoria salario settimanale comprensivo di 48 ore + 7 ½ straordinario L. 2.805.

Parrucchieri per uomo:

a) per la città di Novara e frazioni e i comuni di Verbania, Stresa, Domodossola, Omegna, Arona e Borgomanero:

lavoranti 1ª categoria salario settimanale comprensivo di 48 ore + 7 ½ straordinario L. 3.075;

lavoranti 2ª categoria salario settimanale comprensivo di 48 + 7 ½ straordinario L. 2.675;

lavoranti 3ª categoria salario settimanale comprensivo di 48 + 7 ½ straordinario L. 2.305;

mezzo lavorante dai 17 ai 18 anni salario settimanale comprensivo di 48 ore + 7 ½ straordinario L. 1.754;

b) per gli altri comuni della provincia e frazioni dei comuni di cui sopra i minimi suddetti saranno ridotti del 10 %.

Altre categorie di personale (minimi valevoli per il personale di ambo i sessi e per tutti i comuni della provincia).

Manicure, pedicure, manicure massaggiatrice, manicure pettinatrice, lavatura testa, assistente ondulazione permanente e ondulazione a ferro di capelli corti:

lavorante superiore ai 20 anni salario settimanale comprensivo di 48 ore + 7 ½ straordinario L. 1.505;

lavorante dai 18 ai 20 anni salario settimanale comprensivo di 48 ore + 7 ½ straordinario L. 1.318;

lavorante dai 16 ai 18 anni salario settimanale comprensivo di 48 ore + 7 ½ straordinario L. 1.250.

I minimi di paga sopracitati saranno maggiorati dall'indennità di carovita o contingenza in vigore con gli scatti bimestrali e tutte le variazioni che si verificassero nella scala mobile.

Ai lavoranti misti (che svolgessero le due attività per uomo e signora) sarà corrisposto il 25 % in più dei minimi di paga fissati per i lavoranti da uomo.

Imprestiti uomo (*cambi*) - per tutti i comuni della provincia per sabato intero e domenica fino alle ore 12,30 quota compreso salario ed indennità di contingenza:

Lavoranti 1ª categoria	L.	2.400
Lavoranti 2ª categoria	»	2.200
Lavoranti 3ª categoria	»	2.000

Per mezzo sabato e domenica:

Lavoranti 1ª categoria	L.	1.800
Lavoranti 2ª categoria	»	1.600
Lavoranti 3ª categoria	»	1.400

le quote fissate per gli imprestiti (cambi) varieranno con le variazioni dell'indennità di contingenza.

Art. 2.

INDENNITÀ DI CAROVITA O CONTINGENZA

Oltre ai minimi di paga previsti dall'art. 1 saranno corrisposte le normali indennità di contingenza stabilite con accordi separati.

Art. 3.

ASSUNZIONE PROVVISORIA

Con riferimento all'art. 5 del Contratto Nazionale, il personale provvisorio (cambi) dovrà essere retribuito con il salario integrale fissato dal presente contratto per la qualifica attribuitagli, maggiorando il 10 % i minimi di paga, oltre alle indennità di contingenza normali.

La presente clausola non riguarda i cambi del sabato e della domenica perchè regolati con tariffe contenute nell'ultimo capoverso dell'art. 5.

Art. 4.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario eseguito oltre l'orario fissato dal presente contratto (55 ½ ore settimanali), sarà compensato con il raddoppio della paga oraria, oltre alla corresponsione delle quote orarie di contingenza.

Art. 5.

GIORNI FESTIVI CON CHIUSURA TOTALE

a) In relazione all'art. 11 del Contratto Nazionale sono considerati giorni festivi nei quali è dovuta la normale retribuzione, comprensiva del carovita: il 1° gennaio, le Ceneri, il 15 agosto, il 26 dicembre;

b) giorni semifestivi: sono considerati giorni semifestivi con apertura regolare continuativa sino alle ore 12,30: il 6 gennaio (Epifania), il 19 marzo (S. Giuseppe), Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, 1° novembre, 8 dicembre, il S. Natale, il giorno del patrono di ogni singolo comune o capoluogo. Nei giorni semifestivi il personale ha diritto alla completa corresponsione della giornata di salario oltre al caro-vita o indennità di contingenza;

c) festività nazionali: sono considerate festività nazionali quelle stabilite per legge (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre).

Per tutte le festività nazionali sopraindicate sarà corrisposta al personale la retribuzione globale che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso che il personale dovesse lavorare in tali giornate, esso riceverà la doppia retribuzione globale comprensiva del caro-vita.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro settimanale per aziende da uomo, signora e misti si fa riferimento ai decreti prefettizi vigenti e che di volta in volta verranno emanati.

Il lunedì è dichiarato riposo settimanale per le aziende da uomo miste, mentre per i parrucchieri per signora il riposo settimanale si effettuerà nella giornata della domenica.

Art. 7.

SERVIZI SPECIALI

Per le normali prestazioni a domicilio del cliente, al prestatore d'opera spetterà un compenso in più delle retribuzioni normali del 15 % del costo del servizio.

Art. 8.

RETRIBUZIONI DI FATTO

Le parti sono d'accordo che hanno inteso fissare dei minimi di paga e non già di concordare delle diminuzioni alle paghe attualmente corrisposte ai lavoranti in servizio, per le quali vigono le norme di cui all'art. 54 del decreto-legge 1° luglio 1926, n. 1130.

Art. 9.

APPRENDISTI

Per gli apprendisti di ambo i sessi rimane in vigore l'accordo stipulato il 17 maggio 1948.

Art. 10.

RIPARTIZIONE MANCE E STRENNE

Sono ammesse le mance ad esclusivo vantaggio del personale. Le mance sono ripartite in parti uguali tra i lavoratori, ad eccezione dei parrucchieri per signora, per i quali le mance sono, di regola, individuali. Ai mezzi lavoranti sarà devoluto il 25 % della parte spettante al singolo lavoratore.

Il personale che esplica mansioni di parrucchiere misto parteciperà alle mance incassate nel reparto uomo nella misura del 10 %. Nel caso di malattia durante le strenne di Natale e del Ferragosto (o di Pasqua) il lavorante conserverà il diritto alle mance nella stessa misura degli altri lavoranti: se sarà sostituito godrà il 50 % e l'altra metà andrà a beneficio del lavorante che presterà servizio.

Se durante le feste sopradette saranno assunti degli imprestiti, avranno diritto al 35% delle quote spettanti al singolo lavorante.

Il familiare del datore di lavoro, che parteciperà al godimento delle mance, osserverà tutte le norme di lavoro a cui sono soggetti gli altri lavoratori (articolo 16 C. N.).

In difetto le mance spetteranno esclusivamente al personale dipendente.

Art. 11.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente accordo, che annulla ed assorbe i precedenti accordi provinciali economici, entrerà in vigore con effetto dal 10 settembre 1951, e potrà essere disdettato in qualunque momento da una delle parti con preavviso scritto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 8 DICEMBRE 1955 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI BARBIERI DEL COMUNE DI PERUGIA

Addì 8 dicembre 1955, nella sede della Federazione Libera Artigiani, via Bontempi, 17, Perugia, si sono incontrati i rappresentanti della categoria artigiani barbieri per raggiungere un accordo sulla richiesta di aumento salariale avanzata dai lavoranti barbieri

In rappresentanza degli artigiani barbieri sono presenti:

il sig. *Bruno Pieroni,* Segretario della categoria, sigg. *Giuseppe Bragetti, Orfeo Orfei, Egisto Breccia,* consiglieri, assistiti dal sig. *Giancarlo Chiappini,* funzionario della FEDERAZIONE LIBERA ARTIGIANI;

In rappresentanza dei lavoranti barbieri sono presenti:

i sigg. *Sereni Antonio,* Segretario, *Giacomo Giubboni, Gaetano Cancellieri,* assistiti dal sig. *Alfio Caponi,* Segretario della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO.

Le parti si trovano d'accordo su quanto segue:

1) Gli aumenti salariali vengono stabiliti nella seguente misura:

1ª categoria	L.	750 settimanali
2ª categoria	»	700 settimanali
3ª categoria	»	800 settimanali

2) In virtù degli aumenti sopra indicati le tariffe salariali settimanali, comprensive fino al prossimo accordo di ogni altro eventuale aumento per lo scatto della contingenza, sono le seguenti:

1ª categoria	L.	7750 settimanali
2ª categoria	»	6700 settimanali
3ª categoria	»	5000 settimanali

3) I suddetti aumenti entrano in vigore dal 6 dicembre 1955 limitatamente alle botteghe di barbieria esercenti nel comune di Perugia.

4) Le parti, inoltre, si impegnano a incontrarsi nuovamente a breve scadenza per esaminare e concordare la istituzione della Commissione paritetica prevista dall'art. 24 del Contratto Nazionale del 21 novembre 1947.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 469.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese dell'addobbo e dell'apparatura per cerimonie civili e religiose della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo interconfederale 12 giugno 1954, per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali;

Visto l'accordo 28 luglio 1954, e relative tabelle, integrativo dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954;

Visto, per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 11 maggio 1955, e relative tabelle, per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni dei dipendenti dalle aziende esercenti l'industria dell'addobbo e dell'apparatura per cerimonie civili e religiose, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. - Sindacato Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. - Sindacato Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie; al quale ha aderito la Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino della provincia di Milano, n. 5 del 14 maggio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 11 maggio 1955, relativo al conglobamento e al riassetto zonale delle retribuzioni dei dipendenti dalle aziende esercenti l'industria dell'addobbo e dell'apparatura per cerimonie civili e religiose, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale sul conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese dell'addobbo e dell'apparatura per cerimonie civili e religiose della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 79. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 11 MAGGIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO ED IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELL'ADDOBBO E DELL'APPARATURA PER CERIMONIE CIVILI E RELIGIOSE DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì, 11 maggio 1955 in Milano,

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA rappresentata dal suo Presidente dott. *Furio Cicogna,* assistito dal dott. *Alberto Alinovi* e dal sig. *Luigi Zanzola,*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L. - SINDACATO LAVORATORI DEL LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentato dal suo Segretario sig. *Maestri Angelo;*

e

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI MILANO dell'U.I.L. - SINDACATO LAVORATORI DEL LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentato dal suo Segretario sig. *Scalvini Carlo,* ai fini dell'attuazione nei riguardi delle aziende esercenti l'industria dell'addobbo e apparatura per cerimonie civili e religiose, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni per gli operai, per gli appartenenti alle categorie speciali o intermedie e per gli impiegati, sono rispettivamente quelle risultanti dalle annesse tabelle.

Art. 2.

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo 12 giugno 1954, le norme previste dagli articoli seguenti del contratto collettivo salariale provinciale 15 luglio 1940 vengono modificate come in appresso indicate:

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO, LAVORO FESTIVO

Le percentuali di maggiorazione sono riproporzionate nella misura del:

12 % per le ore eccedenti le 48 settimanali;

20 % per le ore notturne (dalle 22 alle 5);

20 % per le ore festive.

LAVORAZIONE A COTTIMO

La percentuale di maggiorazione è riproporzionata al 7 % per tutte le eventuali lavorazioni eseguite a cottimo.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELL'ADDOBBO E APPARATURA PER CERIMONIE CIVILI E RELIGIOSE DELLA PROVINCIA DI MILANO

(In vigore dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954)

Tabella delle paghe contrattuali degli operai

UOMINI:

Apparatore specializzato:

superiore ai 20 anni	L.	177,35
dai 18 ai 20 anni	»	172,45
dai 16 ai 18 anni	»	152,65
superiore ai 20 anni	»	159,25
dai 18 ai 20 anni	»	154,60
dai 16 ai 18 anni	»	135,80
inferiore ai 16 anni	»	112,30

Apparatore comune:

superiore ai 20 anni	L.	150,80
dai 18 ai 20 anni	»	140,80
dai 16 ai 18 anni	»	111,05
inferiore ai 16 anni	»	87,40

Manovale comune:

superiore ai 20 anni	L.	141,45
dai 18 ai 20 anni	»	132,10
dai 16 ai 18 anni	»	104,40
inferiore ai 16 anni	»	72,55

DONNE:

Operaie di 1ª categoria:

superiori ai 20 anni	L.	133,80
dai 18 ai 20 anni	»	112,05
dai 16 ai 18 anni	»	105,50
inferiori ai 16 anni	»	93,35

Operaie di 2ª categoria :

superiori ai 20 anni	L.	126,60
dai 18 ai 20 anni	»	106,10
dai 16 ai 18 anni	»	94,05
inferiori ai 16 anni	»	81,75

Operaie di 3ª categoria :

superiori ai 20 anni	L.	118,80
dai 18 ai 20 anni	»	100,00
dai 16 ai 18 anni	»	89,25
inferiori ai 16 anni	»	71,45

Apprendisti (Uomini):

dai 16 ai 17 anni	L.	103,90
dai 17 ai 18 anni	»	111,15
dai 18 ai 19 anni	»	133,55
dai 19 ai 20 anni	»	137,05

Apprendiste (Donne):

dai 16 ai 17 anni	L.	88,95
dai 17 ai 18 anni	»	90,00
dai 18 ai 20 anni	»	99,65

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

		Uomini	Donne
1ª Categoria :			
superiori ai 21 anni	L.	71.000	71.000
2ª Categoria ;			
superiori ai 21 anni	L.	53.500	46.000
inferiori ai 21 anni	»	46.400	39.550
3ª Categoria A):			
superiori ai 21 anni	L.	39.850	34.250
dai 20 ai 21 anni	»	38.250	32.300
dai 19 ai 20 anni	»	36.750	29.050
dai 18 ai 19 anni	»	33.750	26.900
dai 17 ai 18 anni	»	29.050	24.700
dai 16 ai 17 anni	»	26.950	22.950
inferiori ai 16 anni	»	22.200	20.500
3ª Categoria B):			
superiori ai 21 anni	L.	33.750	29.050
dai 20 ai 21 anni	»	32.250	27.750
dai 19 ai 20 anni	»	31.300	26.000
dai 18 ai 19 anni	»	29.300	22.950
dai 17 ai 18 anni	»	24.750	20.900
dai 16 ai 17 anni	»	23.300	19.850
inferiori ai 16 anni	»	18.600	17.400

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

UOMINI:

1ª Categoria :

superiori ai 21 anni	L.	51.900
inferiori ai 21 anni	»	45.900

2ª Categoria ;

superiori ai 21 anni	L.	39.450
dai 20 ai 21 anni	»	37.400
dai 19 ai 20 anni	»	36.400
dai 18 ai 19 anni	»	33.700

DONNE:

1ª Categoria :

superiori ai 21 anni	L.	44.650
inferiori ai 21 anni	»	38.700

2ª Categoria ;

superiori ai 21 anni	L.	33.950
dai 20 ai 21 anni	»	32.200
dai 19 ai 20 anni	»	28.700
dai 18 ai 19 anni	»	26.750

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale :
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 470.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane conciarie della provincia di Vicenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Vicenza, l'accordo collettivo 20 gennaio 1960, per il trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane conciarie, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Artigiani e l'Unione Sindacale Provinciale - U.I.S.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 11 della provincia di Vicenza, in data 30 giugno 1961 dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività artigiana per la quale è stato stipulato, per la provincia di Vicenza, l'accordo collettivo 20 gennaio 1960, relativo al trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane conciarie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane conciarie della provincia di Vicenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 98. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 20 GENNAIO 1960 PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE CONCIARIE DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro, alla presenza del dott. *A. Facchin*, addì 20 gennaio 1960

t r a

l'ASSOCIAZIONE DEGLI ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI VICENZA, rappresentata da *Bruno Pretto, Bertoldi Mario, Bussarello Giuseppe*, assistiti dall'avv. *Gian Pietro Bonato*, Direttore dell'Associazione,

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DI VICENZA, rappresentata dal sig. *Marcon Giovanni*, Segretario del Sindacato chimici, assistito dal sig. *Nicola Parozzani* dell'Ufficio sindacale, ai fini della regolamentazione del trattamento normativo e salariale dei dipendenti dalle ditte Artigiane conciarie della provincia di Vicenza, si è convenuto quanto segue:

Le Aziende artigiane di cui alla definizione giuridica della legge 25 luglio 1956, n. 860, con l'entrata in vigore del presente accordo renderanno operante a favore del personale dipendente in tutte le sue clausole articoli ed istituti, il contratto normativo per gli addetti all'industria conciaria attualmente in vigore, stipulato tra le Federazioni nazionali in data 12 marzo 1959.

Per quanto riguarda il trattamento salariale, saranno corrisposte al personale dipendente le retribuzioni orarie conglobate per il settore dell'industria conciaria, allegate al Contratto nazionale sopra citato, decurtate del 10% con l'aggiunta integrativa normale, senza riduzione alcuna, dell'indennità di contingenza effettivamente in vigore alla data della stipulazione per il settore Industria, che subirà automaticamente tutte le variazioni del congegno della scala mobile di cui al relativo accordo interconfederale vigente.

Rimane inoltre convenuto che anche la parte dell'accordo inerente alla regolamentazione dell'apprendistato, farà riferimento in ogni sua parte ed in particolare per quanto si riferisce al numero massimo degli apprendisti da assumersi da parte delle Aziende alle norme di cui alla legge 25 luglio 1956, n. 860 sulla disciplina giuridica delle Imprese artigiane e si intenderà decaduto nei confronti degli accordi regolanti la materia dell'apprendistato sia a carattere nazionale sia in caso di regolamentazione secondo il disposto dell'art. 7 del Contratto nazionale per gli addetti all'Industria conciaria, stipulato in data 12 marzo 1959 ai quali le parti dovranno attenersi.

REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato avrà la durata di cui alla presente tabella:

1° *Gruppo*:

— apprendisti dai 14 ai 15 anni - Durata dell'apprendistato anni 4.

2° *Gruppo*:

— apprendisti dai 15 ai 16 anni - Durata dell'apprendistato anni 4.

3° *Gruppo*:

— apprendisti dai 16 ai 18 anni - Durata dell'apprendistato anni 3 e mezzo.

4° *Gruppo*:

— apprendisti dai 18 ai 19 anni - Durata dell'apprendistato anni 3.

5° *Gruppo*:

— apprendisti dai 19 ai 20 anni - Durata dell'apprendistato anni 2 e mezzo.

Il periodo di prova per ogni apprendista è stabilito in mesi 1 (uno).

Le retribuzioni degli apprendisti sono fissate in percentuali da computarsi sulla retribuzione dell'operaio qualificato e della donna di 2ª categoria, secondo la tabella allegata per ciascuno dei gruppi di età.

Per retribuzioni si intende la paga conglobata e la indennità di contingenza alla quale passerà l'apprensta a seconda dell'età al termine dell'apprendistato.

La validità del presente accordo decorre a partire dal 1° febbraio 1960; avrà la durata di anni 1 con scadenza alla data 31 gennaio 1961 fatte salve le deroghe inserite nell'accordo stesso.

Il presente accordo ha decorrenza, per quanto concerne la durata dell'apprendistato come prevista dalla tabella di cui sopra, dall'1 marzo 1955, data di entrata in vigore della legge sull'apprendistato.

Qualora due mesi prima della scadenza non venga disdettato con lettera raccomandata R.R. da una delle parti, il contratto si intenderà successivamente rinnovato per uguale durata di tempo.

La gratifica natalizia degli apprendisti dovrà essere corrisposta nella misura di ore 200 e con le norme di cui al contratto nazionale dell'Industria conciaria.

Per quanto non contenuto nel presente accordo, si fa riferimento alle norme di legge regolanti la materia dell'apprendistato.

Rimane inoltre convenuto tra le parti che qualsiasi modifica in sede nazionale, o in forza di legge, del Contratto Nazionale dell'Industria conciaria, sia per la parte normativa che per quella salariale, si renderà operante, senza obblighi di particolare procedura per l'entrata in vigore, ferma restando la deroga salariale prevista dal presente accordo.

ALLEGATO

	ETÀ				
	14-15 anni	15-16 anni	16-18 anni	18-19 anni	19-20 anni
1° Semestre	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %
2° Semestre	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %
3° Semestre	40 %	45 %	50 %	60 %	65 %
4° Semestre	45 %	50 %	60 %	70 %	80 %
5° Semestre	55 %	60 %	70 %	80 %	90 %
6° Semestre	65 %	70 %	80 %	90 %	—
7° Semestre	75 %	80 %	90 %	—	—
8° Semestre	85 %	90 %	—	—	—

Visti l'accordo e gli allegati che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **471.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti di imprese commerciali della provincia di Firenze.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 2 maggio 1957 per i dirigenti di aziende commerciali;

Visto, per la provincia di Firenze, il contratto collettivo integrativo 21 dicembre 1959, stipulato tra la Unione Provinciale Generale dei Commercianti e il Sindacato Toscano Dirigenti Aziende Commerciali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 22 della provincia di Firenze, in data 12 giugno 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Firenze, il contratto collettivo integrativo 21 dicembre 1959, relativo ai dirigenti di aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti di imprese commerciali della provincia di Firenze.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 72. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 21 DICEMBRE 1959 PER I DIRIGENTI DI AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

L'anno 1959, il 21 dicembre, nella Sede dell'Unione Generale dei Commercianti della Provincia di Firenze,

tra

l'UNIONE GENERALE DEI COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE, rappresentata dal suo Presidente comm. *Valfrè Franchini* e dal Vice Presidente rag. *Ettore Magnelli* Delegato agli affari sindacali, assistito dal dott. *Giacomo Giannoni* Capo Ufficio Rapporti di Lavoro e Legislazione Sociale dell'Unione stessa;

il SINDACATO TOSCANO DIRIGENTI AZIENDE COMMERCIALI, rappresentato dal suo Presidente gr. uff. dott. *Luigi Lodolini* assistito dal Vice Presidente rag. *Ambrogio Gerosa* e dal rag. *Antonio Zini;*

si è stipulato il presente contratto integrativo al Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende commerciali del 2 maggio 1957, da valere per la provincia di Firenze:

1) Con decorrenza dal 1° gennaio 1960 il minimo di retribuzione fissa conglobata per i Dirigenti delle Aziende Commerciali della Provincia di Firenze, con più di 2 anni di servizio o di nomina nella stessa azienda, resta determinato in complessive L. 177.000 (compresa la indennità di caropane).

2) Per i Dirigenti di cui sopra la cui anzianità di servizio è inferiore ai 2 anni tale minimo di retribuzione fissa è di L. 147.000 (compresa la indennità di caropane).

3) In aggiunta ai minimi di cui sopra verrà corrisposta ai Dirigenti di Azienda in parola l'importo della indennità di contingenza che attualmente è nella misura di L. 4.449, o quella che successivamente si formerà per il personale di categoria A della provincia di Firenze dopo la data del 31 gennaio 1960 per effetto di nuove variazioni.

4) Le parti con il presente accordo integrativo hanno inteso fissare i minimi di retribuzione fissa spettanti ai Dirigenti di Aziende Commerciali della Provincia di Firenze, ferme restando le condizioni di miglore retribuzione godute in atto dai singoli Dirigenti all'atto della stipulazione del presente accordo.

5) Il presente contratto avrà la durata di un anno è cioè fino al 31 dicembre 1960.

In caso di mancata disdetta da notificarsi 3 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per uguale periodo di tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 472.

Norme sul trattamento di mensa dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali della provincia di Como, dalle imprese delle acque gassate e dei prodotti ittici della provincia di La Spezia e dalle imprese tessili della provincia di Torino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Como, l'accordo collettivo 5 marzo 1947, per l'indennità sostitutiva di mensa per i dipendenti da aziende industriali, stipulato tra l'Unione degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro,

Visti, per la provincia di La Spezia:

l'accordo collettivo 27 agosto 1948, per la corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa ai dipendenti dell'industria delle acque gassate, stipulato tra il Sindacato Acque Gassate e il Sindacato Lavoratori Alimentaristi; al quale hanno aderito, in data 23 marzo 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L., in data 7 aprile 1960, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. - e la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.;

l'accordo collettivo 19 giugno 1953, per la corresponsione dell'indennità di mensa ai dipendenti dalle industrie delle conserve di prodotti ittici, stipulato tra il Sindacato Industriali Conservieri di Prodotti Ittici e la Federazione Provinciale Lavoratori Industrie Alimentari; al quale hanno aderito, in data 23 marzo 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L., in data 7 aprile 1960, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. e la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.;

Visto, per la provincia di Torino, l'accordo collettivo 20 maggio 1947, per l'indennità sostitutiva di mensa ai dipendenti dalle industrie tessili, stipulato tra il Settore Tessili dell'Unione Industriale ed il Sindacato Provinciale Tessili della Camera del Lavoro; al quale ha aderito, in data 1 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Como, in data 5 agosto 1960, n.4 della provincia di La Spezia, in data 1° luglio 1960, n. 5 della medesima provincia, in data 2 luglio 1960, n. 12 della provincia di Torino, in data 15 maggio 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa:

per la provincia di Como, l'accordo collettivo 5 marzo 1947, relativo ai dipendenti dalle imprese industriali;

per la provincia di La Spezia, l'accordo collettivo 27 agosto 1948, relativo ai dipendenti delle imprese delle acque gassate, e l'accordo collettivo 19 giugno 1953, relativo ai dipendenti dalle imprese dei prodotti ittici;

per la provincia di Torino, l'accordo collettivo 20 maggio 1947, relativo ai dipendenti dalle imprese tessili; sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività industriali per le quali detta indennità è regolata da appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali della provincia di Como, dalle imprese delle acque gassate e dei prodotti ittici della provincia di La Spezia e dalle imprese tessili della provincia di Torino

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 74. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 5 MARZO 1947 PER L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA PER I DIPENDENTI DA AZIENDE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI COMO

Addì, 5 marzo 1947 in Como,

tra

l'Unione Industriali di Como rappresentata dal suo Presidente dott. *Emilio Sancassani,* assistito dal Segretario generale avv. *Cosimo Vestuti,* dal Vice Segretario dott. *Italo Ramorino* e dai signori *Mario De Filippi* e *Perrella Giuseppe*

e

la Camera Confederale del Lavoro di Como e Provincia rappresentata dal suo Segretario sig. *Battista Tettamanti,* assistito dal Segretario del Gruppo Tessili, signor *Moioli Saverio* e dal sig. *Castiglioni Riccardo* è stato convenuto che l'indennità sostitutiva di mensa venga elevata a partire dal giorno 15 febbraio 1947 a L. 20 (venti) giornaliere per ogni giornata lavorativa.

Resta inoltre stabilito:

1) che l'indennità stessa verrà corrisposta ai dipendenti delle ditte industriali aderenti alla Unione industriali di Como, solo nel caso in cui le ditte stesse non provvedano a somministrare la mensa o i generi in natura;

2) che l'indennità sostitutiva di mensa deve essere corrisposta soltanto per le giornate in cui il lavoratore presta effettivamente la sua opera;

3) che il lavoratore non ha diritto a tale indennità sostitutiva nel caso in cui rifiuti la somministrazione della mensa;

4) che il versamento del contributo da parte del lavoratore alla mensa ai generi in natura viene aggiornato nelle stesse proporzioni L. 3 (tre) per la sola minestra o per i generi in natura.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 27 AGOSTO 1948 PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA AI DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA DELLE ACQUE GASSATE DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

Addì 27 del mese di agosto dell'anno 1948 in La Spezia,

tra

il SINDACATO ACQUE GASSATE, rappresentato per delega del suo Presidente *Camaiora Emilio,* dal dott. *Tito Favi*, Capo ufficio sindacale dell'Unione Industriali della Provincia di La Spezia,

e

il SINDACATO LAVORATORI ALIMENTARISTI, rappresentato dal sig. *Guido Simonini,*

esaminata la richiesta avanzata da parte operaia per la creazione di una indennità sostitutiva di mensa;

considerata concordemente l'opportunità che tale istituto trovi la sua precisa regolamentazione in sede nazionale tra le rispettive Associazioni nazionali di categoria;

altresì la necessità di disciplinare provvisoriamente la materia, si conviene quanto segue:

1) a tutti i dipendenti dell'Industria delle acque gassate, che non godano della somministrazione di viveri in natura o di mense aziendali in atto, verrà corrisposta, a decorrere dal 1° luglio 1948, la somma di L. 30 (trenta) giornaliere a titolo di indennità sostitutiva di mensa;
2) tale indennità spetta a tutti i dipendenti per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa;
3) le prestazioni previste dal presente accordo non si applicano ai dipendenti non in forza alla data di stipulazione del presente Accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 19 GIUGNO 1953 PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ DI MENSA AI DIPENDENTI DALLE INDUSTRIE DELLE CONSERVE DI PRODOTTI ITTICI DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

Addì 19 *del mese di giugno dell'anno* 1953, *in La Spezia,*

tra

il SINDACATO INDUSTRIALI CONSERVIERI DI PRODOTTI ITTICI, in persona del Segretario dell'Unione Industriali della provincia di La Spezia dott. *Piero Mecucci,* assistito dal dott. *Tito Favi,* capo servizio sindacale dell'Unione medesima,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal suo segretario sig. *Ettore Luconi,* con l'intervento della sig.na *Soncini Maria* della locale Camera del lavoro, si conviene quanto segue:

Art. 1.

A far tempo dal 19 giugno 1953 le Aziende esercenti in Provincia l'industria della conservazione di prodotti ittici sono tenute a corrispondere a ciascun dipendente, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, un'indennità sostitutiva di mensa di L. 30 giornaliere.

Art. 2.

L'indennità sostitutiva di mensa viene ridotta del 50% per i lavoratori che, nella giornata, siano stati presenti al lavoro per un periodo di tempo superiore ad un'ora ma non superiore alle quattro ore.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 20 MAGGIO 1947 PER L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA PER I DIPENDENTI DALLE INDUSTRIE TESSILI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Torino, 20 maggio 1947,

tra

il SETTORE TESSILE DELL'UNIONE INDUSTRIALE DI TORINO rappresentato dal dott. *Luraschi Vittorio*

e

il SINDACATO PROVINCIALE TESSILI DELLA CAMERA DEL LAVORO DI TORINO rappresentato dal sig. *Basaglia Filiberto* in applicazione di quanto previsto dal protocollo aggiuntivo « Mense aziendali » dei vari contratti di lavoro nazionali tessili stipulati in data 31 gennaio 1947, si conviene che:

ai lavoratori dipendenti da Aziende ove non funzionano mense aziendali,

ai lavoratori dipendenti da Aziende ove essendo state istituite le mense ci si trovi nell'impossibilità di mantenerle in funzione, nonchè

ai lavoratori che in Aziende provviste di mensa non possono fruirne a causa di esigenze di lavoro,

Sarà corrisposta a partire dalla data di stipulazione del presente accordo, per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa del dipendente, una indennità sostitutiva nella misura di L. 25 (venticinque).

Nessuna indennità sarà dovuta ai lavoratori che rinunciano a fruire della mensa.

Dove le mense funzionano, le Commissioni interne avranno la facoltà di sorvegliarne l'andamento d'accordo con le Direzioni delle aziende, queste ultime, per parte loro, si impegnano a predisporre dappertutto dove sia possibile accoglienti e confortevoli locali adibiti a refettorio.

Dove le mense non esistono le Direzioni degli stabilimenti esamineranno con le Commissioni interne la possibilità di costituirle.

Resta inteso che se la materia di cui al presente accordo verrà disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti disposizioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto con il presente accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152018) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.